

Docencia y maternidad
(La experiencia en la Universidad
de Oviedo)

Paz Andrés Sáenz de Santa
María

El precedente

- Director del Área de Responsabilidad Social, Apoyo a la Igualdad e Inclusión: petición de Informe al Servicio Jurídico (noviembre 2017)
- “Si la incapacidad temporal por motivo de maternidad aplicable de manera única a las profesoras puede ser un elemento que permita excluir del certificado docente este período en el que las docentes que son madres no pueden, lógicamente, afrontar la impartición de la docencia”

El precedente

- “Esto supone, por tanto, que la maternidad se emplea como un criterio que diferencia y ejerce una desigualdad importante en un mérito clave (Experiencia docente/Actividad docente)
- Esta situación genera cuando menos... una situación de indefensión absoluta hacia las mujeres y, por supuesto, una arbitrariedad importante hacia el conjunto de profesoras de la Universidad de Oviedo

El precedente

- “Por tanto se solicita Informe al Servicio Jurídico ante esta situación y, de entender el mismo que el procedimiento que se viene siguiendo... no se ajusta a derecho, se indique el procedimiento a seguir... para evitar continuar con una situación, que al menos desde una perspectiva de género, es completamente discriminatoria.”

El fracaso del precedente

- El Informe nunca se emitió
- Se alegó que un caso concreto ya se había resuelto...

El punto de partida

- Queja recibida en junio de 2018:
- “En una reciente certificación docente... el período de mi permiso por maternidad... consta como vacío a efectos de docencia... cuando tenía asignadas dos asignaturas que, por motivos obvios, no impartí. La respuesta que me dieron por teléfono desde el Vicerrectorado es que no pueden certificarme unas horas que no impartí.”

El punto de partida

- “A mi petición de subsanación, recibí como respuesta este documento que le adjunto...”

El punto de partida

- Certificación del Vicerrector de Organización Académica:
- Dña...
- “Ha impartido docencia en las asignaturas y titulaciones que se especifican a continuación...”
- “Ha tenido asignada y habría sido impartida, durante su situación de baja por maternidad, la siguiente docencia...”

El punto de partida

- “Y para que conste a los efectos del artículo 57 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, expide la presente...”

La posición inicial del Vicerrectorado

- No podemos certificar como impartida la docencia cuando materialmente no lo ha sido

La consulta a las demás Defensorías (junio 2018)

- “Os agradecería información sobre si, a efectos de certificación para acreditaciones, en vuestras Universidades el tiempo del período de maternidad se computa como docencia impartida”

Las respuestas de las Defensorías

- Universidad de Valladolid: “solo se certifica la docencia que aparece en el POD. Por tanto, como durante el permiso de maternidad las obligaciones docentes de las profesoras en esta situación son asumidas por otro u otros docentes, dejan de constar en la dedicación docente de estas profesoras”

Las respuestas de las Defensorías

- Universidad de Santiago de Compostela:
“se procede de la misma manera que en tu Universidad, se certifican servicios prestados pero no docencia, durante el período de maternidad”

Las respuestas de las Defensorías

- Universidad de Castilla-La Mancha: “Me dicen... que hasta el momento no se les ha presentado esta situación pero que entienden que sí, que habría que reconocer el período de maternidad como docencia impartida porque ‘de lo contrario se derivaría un trato desfavorable no justificado, puesto que estaría motivado por el ejercicio del derecho al descanso por maternidad’ (sic)”

Las respuestas de las Defensorías

- Universidad Politécnica de Valencia: “el certificado explicita en cada puesto docente ocupado el curso y cuatrimestre, la categoría de profesorado, la asignatura en la que imparte docencia, si ha sido o no responsable, el curso, teoría o práctica y el número REAL de horas impartidas por el interesado, y el total por curso o cuatrimestre”

Las respuestas de las Defensorías

- “En mi opinión esto debe ser así, ya que en el caso de sustitución por baja maternal o de otro tipo, al sustituto se le debe reconocer el trabajo realizado... y no es correcto reconocer el mismo trabajo realizado a dos personas diferentes.
- Se debería diferenciar posiblemente la docencia planificada de la docencia realizada en las evaluaciones del profesorado”

Las respuestas de las Defensorías

- Universidad de Cádiz: “se valora la actividad académica por año completo, con independencia del número de horas impartido en el curso”

Las respuestas de las Defensorías

- Universidad Pública de Navarra: “se les certifica los créditos que han impartido. Obviamente si han estado de baja por maternidad han impartido la mitad de créditos y eso se les certifica, las horas “materialmente impartidas”. En su hoja de servicios, sin embargo, no queda reflejado. Es decir que, para antigüedad, trienios etc., el tiempo de baja maternal cuenta como tiempo trabajado. ¡Solo faltaba!!!

La Recomendación “Certificación de actividad docente y maternidad”

- “se recomienda el reconocimiento de la docencia asignada durante los períodos de baja por riesgo durante el embarazo y permiso de maternidad como docencia efectivamente impartida”
- “La medida propuesta supondría también una equiparación con otras situaciones ya corregidas dentro de nuestra institución

La Recomendación (septiembre 2018)

- como es el caso de la actividad investigadora, donde los períodos de maternidad y bajas relacionadas con el embarazo son certificados como actividad efectiva, o el caso de las mujeres pertenecientes al PAS, donde los períodos de maternidad se computan como trabajo real a todos los efectos”

Después de la Recomendación

- La respuesta del Vicerrector:

“Que este Vicerrectorado, en cumplimiento de lo determinado en los artículos 9.3 y 103 de la Constitución Española, debe garantizar el principio de legalidad y servir con objetividad los intereses generales, actuando con principios de eficacia y con sometimiento pleno a la ley y al Derecho. Ello implica certificar hechos “docencia impartida” y no vulnerar derechos, en este caso el del docente que sustituya a la profesora que se encuentre en baja maternal, al que se le deberá certificar la docencia realmente impartida por él”

Después de la Recomendación

- La respuesta del Vicerrector:

“Que este Vicerrectorado, en cumplimiento de los establecido en el artículo 57 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, certifica, asimismo, la docencia asignada en el Plan de Organización Docente y que habría sido impartida durante la situación de baja por maternidad”

Después de la Recomendación

- Acuerdo para solicitar un dictamen al servicio jurídico de la Universidad

Después de la Recomendación

- El Dictamen del Servicio Jurídico (octubre 2018):
- “Si examinamos ahora el modelo de certificado utilizado para estos casos por el Vicerrectorado, vemos que, si bien se menciona el artículo 57 de dicha ley [LO 3/2007], se habla de “docencia asignada” y no de docencia impartida. Es decir, se limita a indicar la docencia prevista, pero no establece con claridad que se compute dicha docencia como efectivamente impartida.
- Sobre este particular, debemos compartir lo manifestado en su recomendación por la Defensora Universitaria...”

El Dictamen del Servicio Jurídico

- “Ciertamente, lo peculiar de la labor certificadora de las administraciones públicas, en la que el margen de apreciación es prácticamente nulo, hace comprensibles las reservas del Vicerrectorado, expresadas en su respuesta a la recomendación de la Defensora. Ahora, bien, creemos que la cuestión podría resolverse indicando, respecto a los periodos coincidentes con una baja maternal, dicha circunstancia. Es decir, en lugar de distinguir entre docencia asignada y docencia impartida, se relacionaría toda la docencia como impartida y se indicaría, de forma expresa, qué periodos de tiempo coinciden con una baja maternal. A nuestro juicio, tal solución permitiría hacer compatibles los derechos de las interesadas con la necesidad de que las certificaciones reflejen la realidad.”

El Dictamen del Servicio Jurídico

- “Obviamente, y como bien apunta el Vicerrectorado en su escrito, todo ello ha de hacerse sin perjuicio de que dichos periodos de docencia se certifiquen, también, a la persona que se haya ocupado efectivamente de impartirla.”

El Dictamen del Servicio Jurídico

- **CONCLUSIONES:**
- “A nuestro juicio, en aplicación de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y a la vista de la jurisprudencia existente, es deber de la administración evitar cualquier menoscabo en la carrera profesional derivado de una situación de baja maternal. A tal efecto, en los certificados de docencia que se soliciten por las interesadas, la docencia correspondiente a los periodos de baja maternal debería figurar como docencia impartida, sin perjuicio de añadir una llamada o nota aclaratoria, en la que se indique qué periodos en concreto corresponden al tiempo de baja.”

Después del Dictamen

- Necesidad de adaptar la herramienta informática
- Expedición manual del certificado (febrero 2019) con * “Docencia períodos de baja por maternidad”
- ¿Es necesario el *?

Las novedades legislativas

- RD-Ley 3/2019, de 8 de febrero, de medidas urgentes en el ámbito de la Ciencia, la Tecnología, la Innovación y la Universidad: modificación de la Ley 14/2011, de la Ciencia

Las novedades legislativas

- Nuevo párrafo en el apartado 4 de la DA 13:
- «Además, los procedimientos de selección y evaluación del personal docente e investigador al servicio de las Universidades públicas, y del personal investigador y de investigación al servicio de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, tendrán en cuenta las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, de forma que las personas que se encuentren o se hayan encontrado en dichas situaciones tengan garantizadas las mismas oportunidades que el resto del personal que participa en los procesos de selección y evaluación, y su expediente, méritos y currículum vitae no resulten penalizados por el tiempo transcurrido en dichas situaciones. El Gobierno regulará la forma en que estas circunstancias serán tenidas en cuenta.»

ANECA: Criterios de acreditación (Programa Academia)

- Orientaciones generales:
- “Un número mínimo de años de experiencia docente que variará en función del cuerpo docente para el que se solicita la acreditación. En el concepto “experiencia docente” podrá tenerse en cuenta no solo las horas impartidas, sino también la diversidad de la docencia asumida, la variedad de las materias, los ciclos universitarios donde haya impartido docencia, la forma de acceder a la carrera docente, etc.”

ANECA: Criterios de acreditación

- “Las Comisiones de acreditación tendrán en cuenta y valorarán –cuando se justifiquen adecuadamente- las situaciones de excedencia para atender el cuidado de hijos, de un familiar que se encuentre a su cargo o bajas por larga enfermedad.”

ANECA: Criterios de acreditación (Programa PEP)

- Principios y orientaciones:
- Experiencia docente: “Para conseguir la puntuación máxima en este apartado se requiere que el solicitante haya impartido al menos 450 horas de docencia”

Para terminar

- Un avance, pero es necesaria una regulación estatal que asegure el mismo tratamiento en todas las Universidades
- ¿Y el permiso de paternidad?